

За этими внешними приметами видится формирование иного стиля профессионального мышления, в котором все меньшее место занимают процессы целостного освоения информации — процессы снятия смыслов, процессы понимания. Такой подход к формированию профессионального мышления требует разработки специальных информационных моделей для организации профессионального обучения государственных и муниципальных служащих, т. е. передачи системы профессионально востребованных знаний и организации их усвоения.

А что мы имеем на самом деле: самыми болезненными проблемами до сих пор является профессиональная компетентность (или, скорее, ее отсутствие — 17%) и невозможность применения полученных новых знаний на практике — 17%. Получается, что существует несостыковка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих с реально существующей и действующей системой государственного и муниципального управления.

Парунина Л.Д., г. Екатеринбург

КАРЬЕРА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В МАЛОМ ГОРОДЕ

Функционирование любого государства напрямую зависит от состояния его аппарата управления, от эффективной работы муниципальных органов и, в первую очередь, от их аппарата — муниципальных служащих. В демократичном обществе муниципальная служба выступает в качестве связующего звена между гражданским обществом и государством.

Некоторые ученые, за рубежом утверждают, что хорошая администрация для общества важнее, чем хорошая конституция. Отто Майер, один из основателей германского административного права, говорил: «Конституция проходит — управление существует»[1]. Именно поэтому очень важно кто сегодня представляет муниципальное управление.

Важнейшим элементом кадрового обеспечения муниципальной службы Российской Федерации является качественно новое решение задач профессионального развития персонала местных органов власти, карьерного роста служащих, преодоление возникшего противоречия между уровнем профессиональной компетентности кадров этих органов и возросшими требованиями к ним в современных условиях.

Наши исследования показывают, что в крупных городах, таких как Екатеринбург, профессиональное развитие носит программный, целевой характер и, не смотря на то, что в этом направлении предстоит еще огромная работа, положительные результаты имеют место[2]. В то же время можно наблюдать, что очень мало данных по вопросу управления в небольших городах. Именно поэтому, было решено исследовать проблемы управления профессиональной карьерой госслужащих в малом городе, и в качестве эмпирической базы исследования была выбрана администрация «Городского округа «Красногвардейска».

Целью исследования стало выявление возможностей для профессионального роста в администрации и стремление самих муниципальных служащих для осуществления профессиональной карьеры. Исследование проводилось в январе 2008 года методом анкетного опроса. Всего было опрошено 25% от числа муниципальных служащих администрации города (N=21 чел.).

Перед началом непосредственного анализа, необходимо определить, что карьера муниципального служащего — это способ, путь достижения человеком поставленных целей в профессионально-трудовом и интеллектуальном личностном самовыражении, это достигнутый человеком социальный статус, результат жизни. Поэтому стратегия карье-

ры становится побудительной силой профессионально-должностного развития кадров аппарата управления.

Считается, что целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей, так на вопрос: «Чем Вы руководствовались при поступлении на муниципальную службу?», 59% респондентов ответили, что эта работа интересная и разнообразная, а 42% руководствовались тем, что в муниципальной службе имеется хорошая перспектива для карьерного роста.

Было выявлено, что потребность в вертикальном должностном продвижении имеется у 58% муниципальных служащих, так как они хотели бы занять более высокую должность. И это стремление к карьерному росту связано, по всей видимости, с тем, что для большинства служащих карьера – это не власть и деньги, а уважение (53%) и самореализация (95%). Таковы цели муниципальных служащих администрации согласно полученным данным.

В число качеств, которые муниципальные служащие считают главными вошл: дипломатичность (53%), коммуникабельность (47%), лидерские способности (37%) и профессиональные навыки (37%). Именно таким образом сформировались ценности профессиональной культуры, которые непосредственным образом зависят от характера и стереотипов профессиональной деятельности муниципальных служащих в администрации города.

В целом муниципальные служащие администрации г. Краснотурьинска высоко оценили свои профессиональные качества но, несмотря на это, 90% хотели бы повысить свою квалификацию. И здесь, среди негативных факторов управления следует отметить то, что, во-первых, часть муниципальных служащие не осведомлена о формах обучения, которые есть в организации (по всей видимости, оповещают только тех, кого требуется обучить администрации), а во-вторых, в администрации не составляется индивидуальный план развития для служащих. И в целом же администрация слабо использует дополнительные возможности для планирования как профессиональной, так и должностной карьеры своих работников. По-видимому, всех в небольшой администрации не обучают, особенно если учесть, тот факт, что более половины опрошенных муниципальных служащих были приняты на ныне занимаемую должность по протекции руководителя. Таким образом, не конкурсный отбор влияет в первую очередь на карьерное и профессиональное продвижение, а личная воля руководителя. Следовательно, умение подчиненного быть лично преданным руководителю оказываются порой решающим фактором его карьерного роста.

Если связать в единое целое эти данные с «протекцией» друзей и знакомых в большом городе, где все друг друга знают и могут «порекомендовать», то доля чиновников, продвижение которых в органы местного самоуправления в огромной степени зависит от субъективных, интуитивных способов и приемов подбора персонала, составит почти 90%.

Не для кого ни секрет, что в России в наибольшей степени развит «фаворитизм». В области приема на службу это выражается во влиянии родственных и других связей на решение о выборе того или иного лица. Сложно оценить этот факт однозначно, так как менталитет и размер населенно пункта, всегда будут влиять на принятие управленческих решений.

Таким образом, управление профессиональной карьерой в малых и средних городах имеет свою специфику и требует особого подхода. Очевидно требуются дополнительные исследования, которые позволят выявить общее и особенное в профессиональной карьере госслужащих малых и средних городов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Thomas Ellwein. Das Dilemma der Verwaltung. Verwaltungsstruktur und Verwaltungsreformen in Deutschland. Wien: BI – Taschenbuchverl., 1994, s.8
2. см. Парунина Л.Д. Управление профессиональной карьерой молодых муниципальных служащих/ Российская молодежь в условиях преобразований/ III Уральские молодежные социологические чтения. Всероссийская научная конференция (г. Екатеринбург, 20-21 сентября 2007 года). Сб. науч. статей. В двух выпусках. Вып. 2. – Екатеринбург: УрАГС, 2007.-156 с.

Карнович Ю.В., Летихина Т.Л., г. Пермь

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНСКОЙ ЧАСТИ БИЗНЕС-СЛОЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Женское предпринимательство в России многообразно по форме и способам ведения бизнеса. По оценкам специалистов Института социологии РАН, женщины-менеджеры возглавляют или входят в состав руководства примерно 20% бизнес-организаций [8, 43]. Среди руководителей женщины составляют 54% только в сфере жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, 30% - в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении, очень мало женщин-руководителей в таких отраслях как транспорт (5%), строительство (7%) и наука (11%) [4].

Женское лидерство стало в последние годы очень популярным объектом исследования во всем мире. Особое внимание ему уделяли такие западные ученые как У. Беннис и Б. Нанус, Дж.Б. Розенер, Д. В. Юнкер. В. Кож отмечает, что среду, в которой работает женщина-лидер, можно выразить тремя важнейшими понятиями: ответственность, сложность и доверие.

В отличие от западных ученых, отечественными исследователями социальные качества, особенности и мотивы деятельности женской части бизнес-слоя пока еще изучены слабо. Имеющиеся работы Л.В. Бабасовой, А.Е. Чириковой, В.В. Бодровой, М.К. Кляновой, Л. Ржаницыной и Г.Сергеевой характеризуют становление женского бизнеса и особенности поведения женщин на рынке труда. Женские проблемы заняли особое место в периодике, литературе и искусстве, статистике, стали своеобразной модой и «развлекательной темой». При этом специалисты в области гендерных исследований предлагают активнее исследовать советский опыт, изучать зарубежные формы и методы работы, продумывать реальные процессы, изменяющие положение и роль женщины.

Различная ориентация у руководителей разного пола была выявлена в работе Ф.Н. Портнова и Э.С. Чугуновой [2,78]: мужчины, по сравнению с женщинами, более высоко ценят качества, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности и организации взаимодействия в коллективе; руководители-женщины выше оценивают морально-нравственные качества и качества, определяющие интерактивную функцию общения.

Замечено, что мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при простых задачах, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях.

Исследования, проведенные О. Самарцевой и Т. Фоминой [5,42] доказали, что к формированию директивности и попустительства в стиле руководства женщин приводит низкая выраженность педагогических и коммуникативных качеств личности; высо-